Gouvernement du Canada | Government of Canada

Canada

COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE
www.chrc-ccdp.ca

Page d'accueil > Ressources > Salle des nouvelles > Discours

Ressources

Salle des nouvelles

Discours

2008 | 2007 | 2006 | 2005 | 2004 | 2003

31/10/2006

Allocution d'ouverture du commissaire Carol McDonald au forum sur la prévention

Notes pour une allocution de

Carol McDonald
Commissaire
Commission canadienne des droits de la personne

Forum sur la prévention

Holiday Inn Plaza de la Chaudière
Gatineau (Québec)
Le 24 octobre 2006

Mesdames et Messieurs,

C'est un grand plaisir d'être avec vous aujourd'hui à l'occasion de ce Forum sur la prévention. Je voudrais d'abord remercier l'École de la fonction publique du Canada pour l'aide inestimable qu'elle a apportée à l'organisation du Forum.

Et je voudrais bien sûr vous remercier tous et toutes d'être venus. C'est la deuxième fois que la Commission organise un événement semblable avec les employeurs et les fournisseurs de services. Le premier Forum s'est tenu en février dernier. Et je peux vous assurer que nous mettons à profit la réussite de cette première initiative. Aujourd'hui, les participants sont encore plus nombreux, et plus d'employeurs sont représentés.

Nous réunissons ensemble une vaste gamme de connaissances et de compétences, et je m'attends à des échanges intéressants. Je pense que nous pouvons apprendre beaucoup les uns des autres.

Plusieurs de vos organismes ont signé des protocoles d'entente avec la Commission en vue de collaborer pour prévenir

la discrimination et régler les plaintes plus efficacement et plus vite. Ces protocoles font partie du Programme de prévention que la Commission a mis en place il y a deux ans, pour axer davantage ses efforts sur la prévention de la discrimination et ainsi réduire à la source les plaintes de discrimination.

D'autres organismes qui sont représentés ici n'ont pas signé de protocole d'entente avec la Commission, mais ils se sont montrés intéressés à en savoir plus sur nos récentes activités, y compris sur les améliorations au processus de traitement des plaintes et sur notre Programme de prévention. Nous sommes heureux que vous ayez pu vous joindre à nous aujourd'hui.

L'une des choses dont les employeurs nous ont parlé, c'est la nécessité de trouver des solutions aux problèmes d'adaptation. Ils en ont parlé lors de la conférence de deux jours en février dernier, et nous en avons encore entendu parler depuis. Ce sera donc le thème central des deux prochains jours : relever les défis liés à la déficience et aux mesures d'adaptation.

Selon le Recensement de 2001, 16 pour cent des Canadiens âgés de 15 à 64 ans ont une déficience. Autre fait peu réjouissant : le taux de déficience augmente avec l'âge — et notre population vieillit. Dans les milieux de travail qui exigent un effort physique, nous entendons parfois dire qu'il n'y a pas assez de « tâches légères » pour répondre à la demande. Certains employeurs nous disent qu'ils ont atteint le point de saturation pour ce qui est des mesures d'adaptation, à cause du nombre élevé d'employés qui veulent bénéficier de telles mesures. Dans le contexte de l'élargissement de la notion de déficience, gérer les demandes d'adaptation devient de plus en plus difficile.

L'adaptation représente un défi. Nous n'avons pas toutes les réponses. Mais nous nous engageons à collaborer avec vous pour trouver des moyens de respecter les droits de la personne tout en tenant compte de la nécessité, pour l'employeur, de faire exécuter le travail.

Voici ce que nous voyons à la Commission. Parmi les plaintes de discrimination que nous recevons, la déficience constitue le motif le plus souvent invoqué. En 2005, 50 pour cent de toutes les plaintes signées avaient trait à la discrimination fondée sur la déficience. De 2002 à 2004, cette proportion oscillait autour de 40 pour cent.

La très grande majorité des plaintes de discrimination fondée sur la déficience ont trait à l'emploi. En 2004, environ la moitié étaient liées à la santé mentale ou à des problèmes de dos. Parmi les allégations formulées, la plus fréquente concerne le refus de prendre des mesures d'adaptation; viennent ensuite le traitement différentiel et le licenciement. Voilà l'état de la situation pour ce qui est des plaintes.

À la Commission, notre travail dans le domaine de l'équité en emploi nous permet de faire des observations sur la déficience en milieu de travail selon une autre perspective.

Parmi les groupes désignés qui sont visés par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, les personnes handicapées sont les plus désavantagées. Dans le secteur privé, leur taux de représentation en 2004 était de 2,5 pour cent. C'est une légère amélioration par rapport au taux de 2,3 pour cent où elle était pendant plusieurs années. Par rapport à toutes les embauches, le niveau de recrutement des personnes handicapées n'est que de 1,1 pour cent, ce qui est bien en deçà du repère de 5,3 pour cent.

Malgré tout, on a noté certaines améliorations. Dans le secteur bancaire, où leur taux de représentation était plus faible que dans les autres secteurs, les personnes handicapées occupaient 2,8 pour cent des emplois en 2004, comparativement à 2,2 pour cent en 2003 et à 2,4 pour cent en 1997. Leur part dans les recrutements est passée de 1,2 pour cent à 1,7 pour cent entre 1997 et 2004. Cette augmentation est plus importante que ce qu'on observe dans d'autres secteurs, mais elle reste très en deçà du taux de disponibilité.

Par comparaison, la représentation des personnes handicapées dans le secteur public a augmenté tous les ans, passant de 3,9 pour cent en 1997 à 5,8 pour cent en 2004. Mais leur taux de recrutement n'est toujours que de 3,1 pour cent par rapport à la totalité des embauches dans le secteur public. Cela indique que l'augmentation de leur représentation est peut-être due surtout à un plus grand nombre de déclarations volontaires plutôt qu'aux embauches.

Manifestement, il existe encore plusieurs obstacles qui empêchent les personnes handicapées d'avoir accès sans réserve au marché du travail et ainsi de participer pleinement à la société canadienne.

Alors, que pouvons-nous faire pour améliorer la situation? Comment nous assurer que les milieux de travail sont productifs et sécuritaires? Comment nous assurer qu'on tient suffisamment compte des besoins des personnes? Comment nous assurer que les personnes handicapées ont des chances égales de participer à la société canadienne?

J'aimerais vous parler de quelques mesures que la Commission a prises dans le domaine de la déficience. Ces mesures touchent divers secteurs dans toute la Commission — la façon dont nous enquêtons sur les plaintes, notre travail de prévention auprès des employeurs, nos recherches, notre travail proactif et les litiges.

Il y a trois ans environ, la Commission a créé des équipes multidisciplinaires pour examiner les plaintes de discrimination et proposer la meilleure façon de les traiter. Une de ces équipes s'occupe spécialement des plaintes relatives à la déficience. Les membres de l'équipe ont une expertise dans différents domaines — les enquêtes, ou encore les aspects juridiques ou politiques — et ensemble, ils décident de la ligne d'action qui est la plus susceptible d'aboutir à un règlement de la plainte. Pour nous, cette démarche se traduit par une plus grande cohérence et davantage de facilité à parvenir à un règlement.

Notre équipe chargée des plaintes relatives à la déficience a fait une découverte intéressante : plusieurs plaintes invoquant le motif de la déficience sont le résultat de malentendus. La communication n'est pas bonne entre l'employé et l'employeur. Dans certains cas, par exemple, les plaignants ne savent pas que ce sont eux qui doivent demander des mesures d'adaptation et ils n'ont pas avisé l'employeur qu'ils avaient une déficience. Dans d'autres cas, les plaignants demandent des mesures d'adaptation qui ne sont pas appropriées. Ils ont l'impression qu'ils peuvent imposer les mesures qu'ils veulent.

Nous pensons donc qu'il faut faire de la sensibilisation à ce sujet. Pour expliquer ce que sont les mesures d'adaptation, et aussi ce qu'elles ne sont pas. Pour préciser le rôle de l'employé et le rôle de l'employeur. Pour faire comprendre que la collaboration des deux parties est essentielle pour évaluer une déficience et déterminer les mesures d'adaptation appropriées.

Le groupe de **Prévention** que nous avons mis sur pied dernièrement s'occupe de faire de la sensibilisation. Le rôle de la Commission consiste entre autres à examiner avec les employeurs les options en matière d'adaptation et à s'assurer que les règles, les politiques et les pratiques sont établies en tenant compte des mesures d'adaptation. Notre personnel à Ottawa et dans nos bureaux régionaux a donné aux employeurs et aux syndicats plusieurs séances de formation sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation.

Le groupe de Prévention a aussi créé un Conseil consultatif des employeurs. Depuis avril dernier, des représentants de la Commission et des organismes qui ont signé un protocole d'entente se réunissent tous les trois mois pour se communiquer des informations sur les meilleures pratiques et les outils de formation, pour échanger des idées et pour discuter de leurs préoccupations. Ce groupe centralise les connaissances de ses membres pour créer une base de données des pratiques exemplaires et dresser un inventaire des outils de formation disponibles.

Le Conseil consultatif des employeurs a aussi créé un sous-comité sur les questions d'adaptation, qui se réunit toutes les deux semaines pour examiner les préoccupations des employeurs dans cet important domaine. À l'origine, le sous-comité était composé de représentants de Postes Canada, de l'Agence des services frontaliers du Canada, de la Gendarmerie royale du Canada et de la Commission. Des représentants de WestJet et du Chemin de fer Canadien Pacifique s'y sont ajoutés.

De son côté, le Centre du savoir de la Commission a aussi été actif. Nous sommes en train de planifier une conférence sur l'élimination des obstacles rencontrés par les personnes handicapées pour améliorer leur intégration et l'accessibilité. Évidemment, lorsque nous parlons d'obstacles, nous ne faisons pas seulement référence aux obstacles physiques, mais aussi aux politiques, aux pratiques et à la culture organisationnelle qui découragent ou empêchent les personnes handicapées d'intégrer pleinement le marché du travail et la société. La conférence devrait avoir lieu en février ou en mars 2007.

Le Centre du savoir a aussi publié des études de recherche et des rapports intéressants.

Il y a deux semaines, la Commission a affiché sur son site Web une étude de recherche intitulée *Le retour au travail et les droits de la personne : l'état de la question*. Charles Théroux, du Centre du savoir de la Commission, en parlera plus tard aujourd'hui. Pour donner suite à l'étude, nous élaborons, à l'intention des employeurs, des lignes directrices sur la gestion des absences prolongées et le retour au travail. Nous consulterons le sous-comité sur les questions d'adaptation pour mener ce projet à terme. Nous souhaitons offrir aux gestionnaires un document facile à consulter, qui décrit leurs responsabilités en vertu de la loi et qui fournit des exemples de cas réels. L'un des objectifs est de préciser les rôles et les responsabilités des différentes parties : l'employé, l'employeur et le syndicat.

L'an dernier, la Commission a publié un rapport intitulé *Il n'y a pas de service*, qui examinait la façon dont le gouvernement répond aux besoins des Canadiens qui ne peuvent pas utiliser le réseau téléphonique ordinaire en raison d'une déficience. Nous avons constaté ceci : il y avait seulement une chance sur deux pour qu'une personne handicapée trouve un numéro d'ATS (avec un appareil de télécommunications pour personnes sourdes) et, lorsqu'un numéro d'ATS était publié, il n'y avait qu'une chance sur trois pour que la communication soit établie. Nous avons formulé plusieurs recommandations précises pour corriger la situation, entre autres l'adoption de nouvelles technologies, telles que la voix sur protocole Internet, qui pourraient rendre les communications téléphoniques plus faciles pour de nombreuses personnes handicapées.

Nous publierons bientôt un rapport de suivi, *Il n'y a pas de service... II*, qui examine ce que font les organismes sous réglementation fédérale pour permettre aux personnes sourdes, devenues sourdes ou malentendantes de communiquer avec eux.

Un autre rapport publié bientôt portera sur la disponibilité des publications gouvernementales en média substitut pour les personnes aveugles ou malvoyantes. De concert avec le Secrétariat du Conseil du Trésor, la Commission fera le suivi des recommandations du rapport afin de s'assurer que tous les Canadiens ont un accès égal aux publications gouvernementales imprimées.

Sur la scène internationale, j'ai eu le plaisir de représenter la Commission au Siège de l'Organisation des Nations Unies en août dernier. J'ai eu la chance de faire partie du comité qui a approuvé le *Projet de convention sur les droits des personnes handicapées*. Le projet sera probablement soumis à l'approbation de l'Assemblée générale des Nations Unies à l'automne 2007.

Pendant que j'étais aux Nations Unies, j'ai aussi eu le plaisir de présenter un rapport que nous avions commandé et qui s'intitule *Pratiques exemplaires de conception universelle à l'échelle internationale : Examen général*. D'un point de vue très pratique, ce rapport fournit aux architectes et aux concepteurs des outils et des options pour concevoir des édifices accessibles à tous les utilisateurs. Betty Dion, dont la firme a effectué la recherche et rédigé le rapport, vous en dira plus sur le sujet demain.

Dans le domaine des recours aux tribunaux, la Commission est intervenue dans différentes affaires liées à l'accessibilité. Nous attendons présentement une décision de la Cour suprême qui devrait fournir des indications sur les limites de l'obligation légale de prendre des mesures d'adaptation, et plus particulièrement préciser quelle norme l'Office des transports du Canada devrait appliquer en ce qui concerne le concept d'« obstacle excessif ».

Comme vous le voyez, il y a plusieurs initiatives très intéressantes dans le domaine de l'accessibilité et de l'adaptation. Mais je m'arrêterai ici.

Adapter le lieu de travail pour tenir compte des besoins des personnes handicapées représente une occasion à saisir et un grand défi. Mais je crois qu'il s'agit d'un défi que les personnes ici présentes sont déterminées à relever. En tant que personnes ayant à cœur l'équité, nous voulons mettre en pratique l'article 2 de la Loi canadienne sur les droits de la personne :

> *« [donner] effet [...] au principe suivant : le droit de tous les individus, dans la mesure compatible avec leurs devoirs et obligations au sein de la société, à l'égalité des chances d'épanouissement et à la prise de mesures*

visant à la satisfaction de leurs besoins... »

La Commission n'est qu'un maillon de la chaîne des droits de la personne. Nous n'avons pas le dernier mot. Nous sommes heureux de chercher avec vous des solutions à ces problèmes communs.

Merci.

Dernière mise à jour : 2004-07-06